

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK
LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA VIVI SPA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

AINOL MARDIAH
NPM: 2002120053



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AINOL MARDIAH
NPM : 2002120053

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA VIVI SPA
KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001



Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. H. Fathani Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

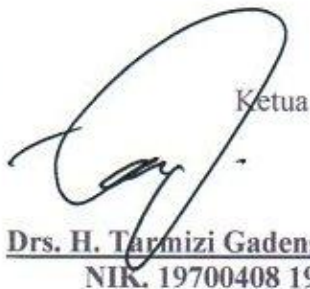
AINOL MARDIAH
NPM : 2002120053

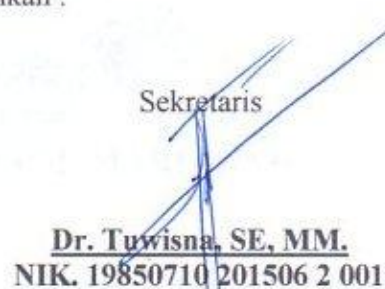
Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA VIVI SPA
KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris
Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001


Anggota
Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001


Anggota
Dr. Zuraidah, SE, MM.
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 05 Februari 2024
Yang Menyatakan



AINOL MARDHIAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ainol Mardiah

NPM : 2002120053

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA VIVI SPA KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 Februari 2024

Yang Menyatakan



AINOL MARDIAH

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Vivi Spa Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sulfitra S,Si,M.Si selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2022 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 9
2.1 Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	11
2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan.....	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4 Work Life Balance.....	18
2.4.1 Pengertian Work Life Balance.....	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance.....	20
2.4.3 Indikator Work Life Balance.....	20
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.6 Kerangka	24

	Pemikiran.....	
2.7	Hipotesis.....	24
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		26
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	26
	3.2.1 Populasi.....	26
	3.2.2 Sampel.....	27
3.3	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4	Skala Pengukuran Data.....	29
3.5	Definisi Variabel.....	Operasional 29
3.6	Teknik Data.....	Analisis 31
3.7	Pengujian Data.....	32
	3.7.1 Pengujian Validitas	32
	3.7.2 Pengujian	Reliabilitas 32
3.8	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
	3.8.1 Uji Normalitas.....	33
	3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	33
	3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.9	Pengujian Hipotesis.....	34
	3.9.1 Uji F (Simultan).....	34
	3.9.2 Uji t (Parsial).....	35
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....
		36
4.1	Gambaran Umum Vivi Spa Kota Banda Aceh.....	36
4.2	Karakteristik Responden.....	38
4.3	Pengujian Data.....	40
	4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	40
	4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	43
	4.4.1 Uji Normalitas.....	43

4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	44
4.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	45
4.5	Analisis Deskriptif.....	46
4.5.1	Variabel Loyalitas Karyawan.....	47
4.5.2	Variabel Kepuasan Kerja.....	48
4.5.3	Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.5.4	Variabel Work Life Balance.....	51
4.6	Pengujian Hipotesis.....	52
4.6.1	Uji F (Simultan).....	55
4.6.2	Uji t (Uji Parsial).....	56
4.7	Implikasi Penelitian.....	57
BAB	V	KESIMPULAN
SARAN.....		DAN 59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....		61

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian sebelumnya.....	23
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Vivi SPA Kota Banda Aceh 2023.....	26
Tabel 3.2	Skala Likert.....	29
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	38
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan....	47
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.8	Penjelasan Responden terhadap Variabel Work Life Balance.....	51
Tabel 4.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Loyalitas Karyawan.....	52
Tabel 4.10	Model Summary.....	54
Tabel 4.11	Annova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK
LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA VIVI SPA
KOTA BANDA ACEH**

**AINOL MARDIAH
NPM: 2002120053**

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, SE.,MM,
Pembimbing II : Sulfitra S,Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Work Life Balance secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 Karyawan, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Rumus yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Work Life Balance berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh. Selanjutnya secara uji parsial variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Work Life Balance dan Loyalitas Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi.

Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh loyalitas karyawan. Kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Namun tanpa loyalitas yang tinggi, mustahil kinerja tersebut bisa baik pula. (Simamora, 2012:23). Setiap karyawan perlu untuk menjaga nama baik perusahaan, apalagi perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana persepsi masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya: tidak melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan secara terbuka (demonstrasi), menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam perilaku sehari-hari dalam

pergaulan di masyarakat, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk menjaga citra perusahaan.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan melakukan penarikan karyawan baru lagi, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan baru yang akan menggantikan posisinya. Perusahaan perlu memasang iklan di berbagai media untuk menjaring pelamar- pelamar baru guna mengisi posisi- posisi yang kosong. Selain itu tingkat perpindahan karyawan yang tinggi juga akan merugikan perusahaan, karena kadang- kadang karyawan tersebut telah dibekali dengan berbagai ketrampilan atau pelatihan selama mempersiapkan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berhubungan dengan hal di atas, loyalitas karyawan tidak bisa terbentuk dengan sendirinya. perusahaan menjadikan tenaga kerja sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya. Fathoni (2016:83) juga menjelaskan bahwa pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat. Karyawan yang baru direkrut perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi kerja yang baru, sehingga loyalitas perusahaan akan berkurang.

Salah satu cara meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan meningkatkan

kualitas kepuasan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting, yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Selain itu, dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada Salon kecantikan seperti Vivi SPA Kota Banda Aceh, diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan konsumen, mengingat dalam perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan loyalitas perusahaan secara menyeluruh.

Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Dalam hal ini, lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan loyalitas karyawan yang baik. Lingkungan kerja di Vivi SPA Kota Banda Aceh sangat kondusif dan nyaman. Para karyawan bekerja dalam lingkungan yang tenang dan nyaman. Selain itu, lingkungan kerja antara sesama karyawan dan juga dengan atasan.

Work Life Balance juga salah satu hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Clark dalam Fapohunda (2014), work-life balance adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya, Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), balance dipandang tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian work-life balance, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif baik untuk pekerjaan ataupun peran dalam keluarga, karyawan akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila karyawan tersebut mampu manage hal di dalam dan di luar kerjanya (Direnzo, 2010). Hal tersebut akan menunjukkan adanya keseimbangan antara aktivitas karyawan di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, teman maupun ketika individu tersebut bermasyarakat.

Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Loyalitas karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance*, faktor tersebut merupakan *asset* penting bagi perusahaan yang harus di kelola dengan baik sehingga bisa menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara awal pada 5 November 2023 terhadap 20 orang karyawan pada VIVI SPA Kota Banda Aceh, Dilihat dari data karyawan dimana setiap bulannya ada sekitar dua sampai tiga orang karyawan

yang keluar dari pekerjaan dan masuk di VIVI SPA Kota Banda Aceh, kemudian karyawan yang habis masa kontrak ditahun 2021 sampai 2022 tidak ingin di memperpanjang masa kontak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi, beberapa karyawan juga mengatakan bahwa beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, sering kali hanya dibebankan kepada satu orang. Hal ini akan menyebabkan menurunnya loyalitas pada perusahaan.

Hasil observasi awal tentang variabel kepuasan kerja bahwa masalah yang terjadi tentang kepuasan kerja karyawan pada VIVI SPA Kota Banda Aceh, yaitu beberapa karyawan mengeluhkan dengan sikap atasan yang kurang dapat merangkul bawawahannya, selain itu juga Ketersediaan tenaga kerja belum memadai dikarenakan memiliki empat cabang yang harus menerapkan pekerja yang sesuai. Mereka harus mengetahui, cabang mana yang banyak di datangi konsumen setiap harinya, karena sering berpindah pindah tempat kerja, dari satu cabang ke cabang lainnya, hal ini membuat para karyawan merasa tidak nyaman dan kurang puas dalam bekerja, karyawan juga kurang yakin dengan kemampun yang dimilikinya karena kurangnya sistem pelatihan yang dilakukan pihak Perusahaan.

Permasalahan yang terjadi tentang kondisi lingkungan kerja dimana beberapa karyawan masih sering mengeluh dengan lingkungan kerja yang kurang baik misalnya para pekerja perempuan yang sering pulang kerja telat dan bahkan sering pulang malam karena harus menyelesaikan pekerja dengan melayani konsumen, bahkan dalam hal lain seperti kebersihan, pencahayaan, ketenangan di

tempat kerja masih belum dirasa maksimal oleh karyawan. Lingkungan pekerjaan yang nyaman dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Fenomena tentang *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja para karyawan pada VIVI SPA Kota Banda Aceh merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, pasalnya karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja. Dari waktu kerja normal berkisar 7 jam, lembur kerja bisa sampai 9 jam. Waktu kerja yang dihabiskan kadang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan karena adanya konsumen yang tiba-tiba datang, yang mengakibatkan karyawan menambah jumlah waktu untuk memenuhi target, dan hari libur seperti sabtu dan minggu karyawan juga harus bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Pada Vivi SPA Kota Banda Aceh**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainnya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, melatih berpikir kritis dalam memecahkan masalah yang terkait dengan situasi yang sebenarnya di lapangan dan melatih kepekaan mahasiswa dalam melihat kenyataan-kenyataan yang terjadi di lapangan berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, menambah mitra kerja dalam mengembangkan keilmuan mahasiswa khususnya loyalitas karyawan pada perusahaan.
- c. Bagi Tempat Penelitian, sebagai masukan dalam meningkatkan loyalitas para karyawan melalui pemahaman tentang kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wibowo (2012:15) loyalitas dapat diartikan dengan sebuah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau kepada lembaga, yang mana didalamnya terdapat rasa cinta dan rasa tanggung jawab untuk berusaha agar dapat memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya ataupun sejauh mana hubungan antara suatu pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai tanggung jawab bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut sebagai aktifitas-aktifitas masa lalu di dalam perusahaan. Dan kesamaan suatu tujuan antara individu dengan perusahaan tersebut.

Pengalaman pada masa lalu dalam perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal-hal yang dapat terjadi terutama yang berhubungan dengan diri seorang karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan sebuah tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai-nilai tersendiri terhadap keberadaanya di perusahaan tersebut (Marpaung, 2012:34).

Wibowo (2012:15), menyatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas

yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

Sejalan dengan itu ahli lain menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan suatu perusahaan. Saydam, (2015:23).

Loyalitas yaitu kemauan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri, untuk mengorbankan diri melibatkan adanya sebuah kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan tersebut. Pengabdian ini akan selalu mendukung peran dan serta karyawan dalam perusahaan. Siswanto, (2017:23).

Loyalitas karyawan kepada suatu perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan tempat bekerjanya yang dilihat dari keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu suatu proses dimana seseorang karyawan dapat mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan tersebut apabila tidak membuat kesalahan yang sangat ekstrim. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang telah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan yang selanjutnya. Sejalan dengan Loyalitas karyawan pada umumnya adalah kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan tugas-tugas lainnya untuk pelayanan. Steers & Porter, (2013:21).

Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang berhubungan dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang telah ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh rasa kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap upaya

pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan keahliannya dan peningkatan efektifitas perusahaan yang disertai dengan pengabdian yang kuat Ghiselli & Brown (Kadarwati, 2013).

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Almasdi dalam Lola & M. Fahmi (2019:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1. Faktor Rasional
Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional
3. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
4. Faktor Kepribadian
Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan Steers & Porter, (2013:41) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Karakteristik pribadi
Merupakan sebuah faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan
Menyangkut pada seluk beluk suatu perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan terhadap tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya dan meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.
3. Karakteristik desain perusahaan
Menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan didalam pengambilan keputusan, paling tidak dapat mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Anaroga yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2018:23) mengemukakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu:

1. Hubungan yang erat antarkaryawan,
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
3. Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan,
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2015:43), indikator tersebut antara lain:

1. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan dapat menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup agar tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang telah dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
5. Profesionalisme
Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai perusahaan, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan dan mampu bekerja sama dalam tim.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2016:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Robbins, (2018:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap 20 pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Isyandi, (2012:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan

Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

Nasution (2016:193) yaitu:

1. Pekerjaan yang tidak monoton.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa sehingga tidak menyia-kan waktu dan tenaga kerja karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan tata kerja yang selektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.

6. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat.
7. Pekerjaan menyediakan umpan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan karyawan. Isyandi, (2012:145) yaitu:

1. Pergantian karyawan Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.
2. Ketidak hadirannya karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya yang tinggi dan ketidak hadirannya karyawan yang tidak jelas akan membuat para karyawan merasa tidak puas
3. Usia Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabbbkan mereka tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.
5. Ukuran Organisasi Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilny organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Fathoni (2016:130) diantaranya:

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:
 - a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang pentingm dan memiliki manfaat
 - b. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

- c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. **Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji**
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.
3. **Kepuasan Terhadap Promosi**
Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
4. **Kepuasan Terhadap Atasan**
Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.
5. **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**
Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
6. **Kepuasan fisik finansial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2018:34) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan

teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2012:35), lingkungan kerja ialah keseluruhan alat-alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan menurut Nitisemito (2019:21).

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut Sedarmayanti (2013:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2020:45) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perorang maupun secara berkelompok.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2013:23), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu udara
Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.
3. Suara bising
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang gerak
Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.4 Work Life Balance

2.4.1 Pengertian Work Life Balance

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang *work-life balance*. Kalliath dan Brough (2008) yang menyatakan *work-life balance* sebagai

persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *work-life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan nonpekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan persepsi individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum.

McDonald dan Bradley (2017) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2011) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Lockwood (2003) yang mengatakan *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Hudson (2005) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa keseimbangan kehidupan-kerja

adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan hidup individu akan antara peran ganda dalam menyeimbangkan kerja dan non kerja

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance*, yaitu :

1. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
3. Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

2.4.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al.,(2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Putra (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel. Berdasarkan hasil uji hipotesis Lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai-nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksanakan oleh pihak manajemen.

Penelitian Larastrini (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *work – Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work – life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan

Luthfiya Vini Shobihah dan Husnaina Mailisa Safitri (2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. Kondisi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda

Aceh. Pengembangan karir, kondisi pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh.

Adhitia Pratama¹ (2022) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja kuat dengan angka korelasinya 0,715. Koefisien determinasi (R^2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,9%. Hasil uji analisis jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,268 dan harus dilakukan proses trimming yaitu proses mengeluarkan variabel eksogen yang nilainya tidak signifikan.

Ni Wayan Diah Widnyasari (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

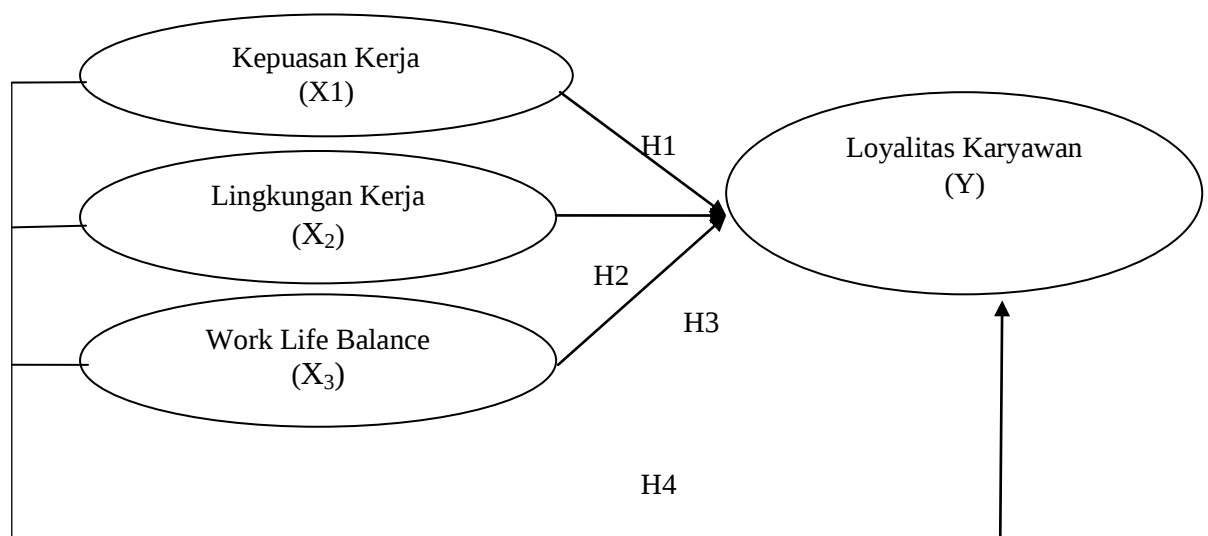
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Wayan Sentana Putra (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya.	• Lokasi • Teknik • Pengumpulan sampel	• Lingkungan Kerja, • <i>Work Life Balance</i> • Loyalitas Karyawan • Teknik analisis data
2	Putu Meidita Larastri (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• Kepuasan Kerja, • Loyalitas karyawan • Teknik analisis data
3	Luthfiya Vini Shobihah dan Husnaina Mailisa Safitri (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. Kondisi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh.	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• kepuasan kerja • loyalitas karyawan
4	Adhitia Pratama1 (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja kuat dengan angka korelasinya 0,715. Koefisien determinasi (R^2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,9%. Hasil uji analisis jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,268 .	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel • Variabel kompensasi • Beban kerja	• Variabel Lingkungan Kerja • loyalitas karyawan
5	Ni Wayan Diah Widnyasari (2023)	Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • Loyalitas Karyawan

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
				loyalitas, semakin puas karyawan terhadap		

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:35) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* dengan variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (2023)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Sugiyono, (2016:35). Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian dari Putra (2019) dan Larastrini (2019) dimana hasil penelitian tersebut lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. dengan demikian faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Work Life Balance* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

H₃ : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

H₄ : Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, kepuasan kerja lingkungan kerja dan Work Life Balance pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Vivi SPA seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Vivi SPA Kota Banda Aceh 2023

No	Divisi atau Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Direktur	1
2	Manager	4
3	Kasir	8
4	Terapi	30
5	Stylis	20
6	Keamanan	8
7	Tenaga kebersihan	8
8	Teknisi	3
Jumlah		82

Sumber : Vivi SPA Kota Banda Aceh 2023

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2016:25) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang yaitu sebesar 82 karyawan, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yang ada pada Vivi SPA Kota Banda Aceh. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit, Penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau

gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi, Sugiyono (2016:145).

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat. wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, Sugiyono (2016:146).

3.4 Skala Pengukuran Data

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2016:58). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kurang Setuju(KS)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan Work Life Balance terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono,

2016:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Work Life Balance.

2. Variabel Terikat (*Dependent*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2016:40) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah loyalitas karyawan (Y). Definisi pada operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Loyalitas karyawan (Y)	Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan pada keberadaan suatu perusahaan. Saydam, (2015:23).	• Ketaatan • Tanggung jawab • Pengabdian • Kejujuran • Profesionalisme Saydam (2015:43)	Likert	A1-A5
3	Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Fathoni (2016: 128)	• Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri • Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji • Kepuasan Terhadap Promosi • Kepuasan Terhadap Atasan • Kepuasan Terhadap Rekan Kerja • Kepuasan fisik finansial Fathoni (2016: 130)	Likert	B1-B6

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Nitisemito (2019:21).	• Suasana kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Tersedianya fasilitas kerja • Keamanan di tempat kerja Nitisemito (2019,159)	Likert	C1-C4
4	Work Life Balance (X3)	<i>work life balance</i> adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya McDonald dan Bradley (2017)	• keseimbangan waktu • keseimbangan keterlibatan • keseimbangan kepuasan McDonald dan Bradley (2017)	Likert	D1-D3

3.6 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2016:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :₁

Y : Loyalitas karyawan
 a : Konstanta
 $b_1 b_2 b_3$: Kofisien Regresi
 X : Kepuasan kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Work Life Balance
 e : Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua variabel yang ada. Uji ini untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 (Malhotra, 2016:27). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α (a), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Stanislau, 2017:41) :

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Jika

korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, di mana menurut Priyatno (2016:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.9.1 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria loyalitas karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o
pada tingkat signifikan 5%

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_o dan menolak H_a
pada tingkat signifikan 5%

H_{o4} : kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* secara simultan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

H_{a4} : kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* secara individual terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o

jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka, menolak H_a dan menerima H_o .

H_{o1} : kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

H_{a1} : kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh

H_{o2} : lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

H_{a2} : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

Ho₃ : *Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Vivi pada SPA Kota Banda Aceh

Ha₃ : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi SPA Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Vivi Spa Kota Banda Aceh

Vivi Spa merupakan salon wanita yang tersebar beberapa cabang di kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Salon ini hadir karena banyaknya wanita yang membutuhkan perawatan kecantikan, salon ini telah berdiri selama 13 tahun. Salon Wanita Vivi Spa muncul dengan berbagai macam perawatan wanita seperti Body Spa, Totok wajah, ratus, Facial, Hair Spa, manicure dan Pedicure. Semua paket perawatan dihadirkan dengan sangat lengkap sehingga dapat menarik konsumen untuk mempercantik diri. Semua produk yang disediakan Vivi Spa telah Bpom dan Halal. Pemilik Salon Vivi Spa adalah Vivi Sharmila seorang pengusaha muda yang sukses dan mampu mengembangkan salonnya yang berawal dari satu pusat salon yang berada di lamprit yang namanya sekarang menjadi rumah Vivi Spa, di rumah Vivi Spa selain salon, di sampingnya juga ada cofe dan dan klinik gigi Vivi spa, tak hanya itu setelah sukses di salon pusat lalu sang owner perlahan membuka tiga cabang di Banda Aceh dan aceh besar dengan jumlah karyawan pada masing-masing salon adalah sepuluh sampai empat belas orang yang terdiri dari kasir, terapis, dan karyawan lainnya.

Selain menjadi salon terkenal di banda aceh, letaknya yang juga strategis dan mudah di jangkau oleh seluruh masyarakat Banda Aceh dan Aceh Besar membuat salon ini semakin maju dan berkembang, Tiap-tiap cabang salon memiliki keunikan sendiri mulai dari luar yang di tata banyak bunga-bunga hias, sampai ke dalam di

bagian penataan produk kosmetik juga sangat di perhatikan, dan para karyawan yang selalu menyambut tamu dengan ramah tamah sesuai ciri khas salon Vivi Spa.

Lokasi Vivi Spa di Banda Aceh yaitu :

1. Jalan. Mesjid Alhuda no. 26 Kp. Laksana Banda Aceh
2. Jalan. Sultan Malikussaleh No. 92. Lamlagang. Banda Aceh
3. Jalan T. Nyak Arif No. 24 Lamnyong Banda Aceh
4. Jalan Mujair, No. 24. Lampriet, Banda Aceh.

Visi, Misi dan Tujuan Untuk menunjang usahanya, salon Vivi Spa memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi : Untuk menjadikan Salon Vivi Spa sebagai salon wanita yang menerapkan etos kerja tinggi, Profesional, dan canggih.

Misi :

- a. Menggunakan produk-produk yang telah ber BPOM dan aman, semua produk telah disesuaikan dengan keadaan atau kebutuhan pasien, sehingga produk yang digunakan cocok dan tidak menyebabkan ketergantungan atau kerusakan bagian tubuh lainnya.
- b. Menghadirkan pelayanan dengan manajemen islami, yang profesional, memuaskan, ramah, santun dengan pelayanan yang total.
- c. Terus mengembangkan salon kearah yang lebih baik lewat inovasi dan teknologi

- d. Meningkatkan efektivitas operasional dengan kualitas organisasi dan etos kerja yang baik.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	20- 25 Tahun	25	30,5
	26-31 Tahun	9	11,0
	32-37 Tahun	22	26,8
	38-43 Tahun	8	9,8
	44-50 Tahun	15	18,3
	>51 Tahun	3	3,7
Total		82	100,0
2	Jenis kelamin		
	Pria	5	6,1
	Wanita	77	93,9
Total		82	100,0
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	67	81,7
	Menikah	15	18,3
Total		82	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	SLTA	42	51,2
	Diploma	27	32,9
	Sarjana (S1)	6	7,3
	Pasca Sarjana (S2-S3)	7	8,5
Total		82	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	45	54,9
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	22	26,8
	c. > Rp 5.500.000	15	18,3
Total		82	100,0
6	Lama Bekerja		
	< 5 Tahun	52	63,4
	5-10 Tahun	30	36,6
Total		82	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20- 25 Tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 30,5, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 11%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 26,8%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 9,8%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 18,3% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 3 responden atau 3,7%.

Responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 5 responden atau 6,1% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 77 responden atau 93,9%.

Berdasarkan Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 67 responden atau 81,7% dan yang sudah menikah sebanyak 15 responden atau 18,3%.

Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 42 responden atau 51,2%, yang berpendidikan terakhir

Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 32,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 6 responden atau 7,3% dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2-S3) sebanyak 7 responden atau 8,5%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 45 responden atau 54,9% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 26,8% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 15 responden atau 18,3% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa karyawan responden Vivi Spa Kota Banda Aceh bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 52 orang atau 63% dan bekerja di atas 5-10 tahun berjumlah 30 karyawan atau 36,6%.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama, artinya data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk

penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=82)	Ket
1	A1	Loyalitas karyawan (Y)	0,696	0,220	Valid
2	A2		0,552	0,220	Valid
3	A3		0,702	0,220	Valid
4	A4		0,723	0,220	Valid
5	A5		0,706	0,220	Valid
6	B1	Kepuasan kerja (X ₁)	0,398	0,220	Valid
7	B2		0,528	0,220	Valid
8	B3		0,415	0,220	Valid
9	B4		0,676	0,220	Valid
10	B5		0,540	0,220	Valid
11	B6		0,559	0,220	Valid
12	C1	Lingkungan kerja (X ₂)	0,704	0,220	Valid
13	C2		0,645	0,220	Valid
14	C3		0,694	0,220	Valid
15	C4		0,342	0,220	Valid
16	D1	Work life balance (X ₃)	0,633	0,220	Valid
17	D2		0,498	0,220	Valid
18	D3		0,616	0,220	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Loyalitas karyawan (Y)	5	0,858	Handal
2.	Kepuasan kerja (X ₁)	6	0,710	Handal
3.	Lingkungan kerja (X ₂)	4	0,810	Handal
4.	<i>Work life balance</i> (X ₃)	3	0,752	Handal

Sumber : data diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan *Work life balance* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

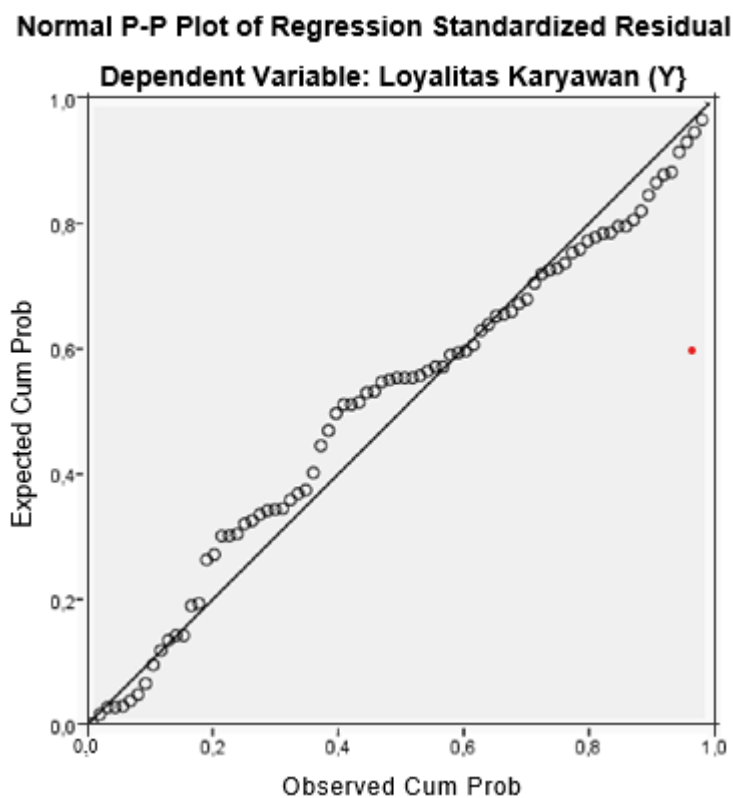
4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”, artinya model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

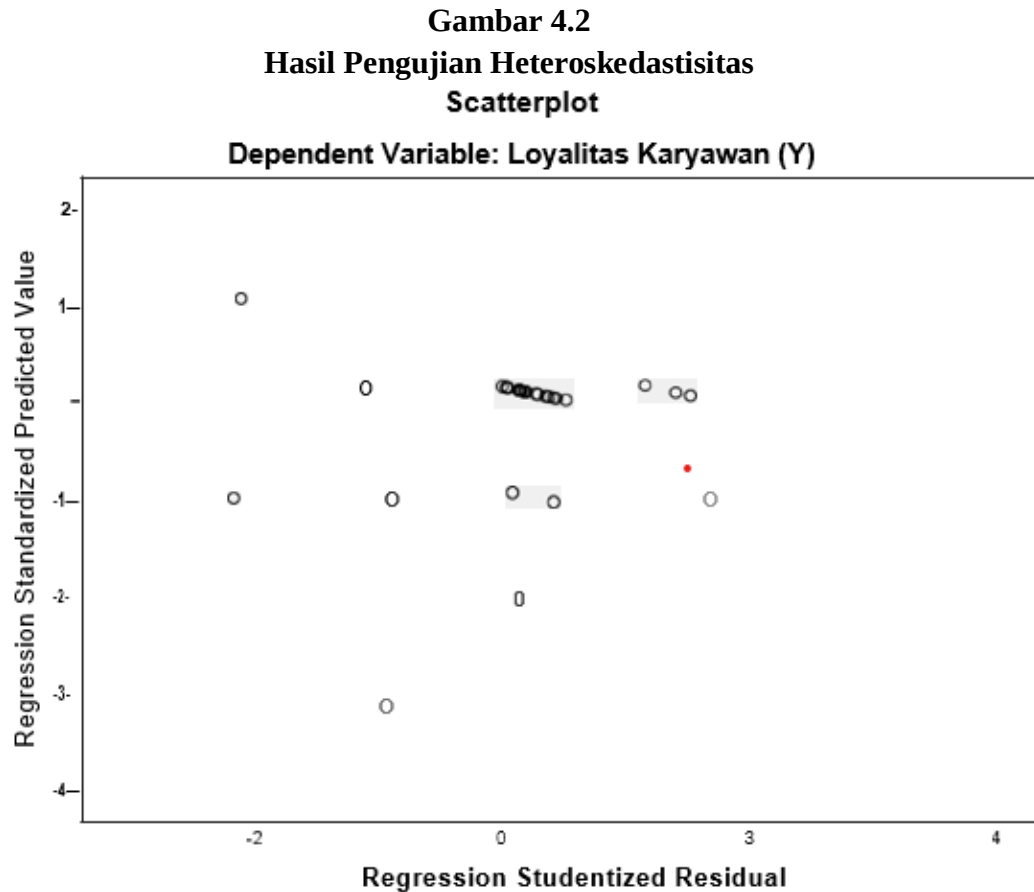
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,950	1,053	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,971	1,030	Non Multikolinieritas
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,965	1,036	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepuasan kerja (X_1), variabel Lingkungan kerja (X_2) dan variabel *Work life balance* (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Loyalitas karyawan (Y).

5.5.1 Variabel Loyalitas Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel loyalitas karyawan pada dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan	12	14,6	49	59,8	17	0,7	4	4,9	0	0	3,84
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan	18	22,0	50	61,0	11	13,4	3	2,7		0	4,01
3	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	20	24,4	43	52,4	15	18,3	4	4,9	0	0	3,96
4	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan	13	15,9	50	61,0	16	19,5	3	3,7	0	0	3,89
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan	15	18,3	46	56,1	19	23,3	2	2,4	0	0	3,90
Rerata												3,92

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama bahwa responden mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan

kegagalan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01. Responden bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Responden selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dan responden bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90. Nilai rerata pada variabel Loyalitas karyawan sebesar 3,92, artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

5.5.2 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan	22	26,8	39	47,6	16	19,5	5	6,1	0	0	3,95
2	pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil	16	19,5	44	53,7	16	19,5	5	6,1	1	1,2	3,84
3	saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan	15	18,3	43	52,4	15	18,3	7	8,5	2	2,4	3,76
4	Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya	29	35,4	43	52,4	5	6,1	5	6,1	0	0	4,17
5	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian	14	17,1	56	68,3	7	8,5	5	6,1	0	0	3,96

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja	16	19,5	58	70,7	7	8,5	1	1,2	0	0	4,09
Rerata												3,96

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95. Pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76. Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17. Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dan Lingkungan kerja yang responden rasakan saat ini tidak membuat responden tertekan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai rerata pada variabel Kepuasan kerja sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

5.5.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan	13	15,9	48	58,5	16	19,5	5	6,1	0	0	3,84
2	pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil	12	14,6	48	58,5	18	22,0	4	4,9	0	0	3,83
3	saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan	18	22,0	52	63,4	11	13,4	1	1,2	0	0	4,06
4	Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya	15	18,3	49	59,8	12	14,6	6	7,3	0	0	3,89
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83. Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 dan Suasana kerja nyaman dan tidak ribut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Nilai rerata pada variabel Lingkungan kerja sebesar 3,90

artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

5.5.4 Variabel *Work life balance*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *Work life balance* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance*

No	Item pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sgt Tdk Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan	12	14,6	49	59,8	17	20,7	4	4,9	0	0	3,84
2	Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya	18	22,0	50	61,0	11	13,4	3	3,7	0	0	4,01
3	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan	20	24,4	43	52,4	15	18,3	4	4,9	0	0	3,96
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa Responden bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84. Responden dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01, dan responden puas dengan keterlibatan responden terhadap pekerjaandiperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96. Nilai rerata pada variabel *Work life balance* sebesar 3,93 artinya rata-rata responden menyatakakan setuju.

4.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan *Work life balance* (X_3) berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Loyalitas Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	0,355	0,216	1,643	1,991	0,104
Kepuasan kerja (X_1)	0,194	0,060	3,233	1,991	0,000
Lingkungan kerja(X_2)	0,244	0,062	3,935	1,991	0,000
<i>Work life balance</i> (X_3)	0,626	0,071	8,817	1,991	0,000

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,355 + 0,194X_1 + 0,244X_2 + 0,626X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- 1) Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,355 artinya bila mana Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan *Work life balance* (X_3), dianggap konstan, maka Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,355 pada satuan skala likert
- 2) Koefisien regresi Kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,194, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepuasan kerja akan meningkatkan

Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh sebesar 19,4% dengan asumsi variabel Lingkungan kerja (X_2) dan *Work life balance* (X_3) dianggap konstan.

- 3) Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,244, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Lingkungan kerja secara relatif akan menurunkan Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh sebesar 24,4% dengan asumsi variabel Kepuasan kerja (X_1), dan *Work life balance* (X_3) dianggap konstan
- 4) Koefisien regresi *Work life balance* (X_3) sebesar 0,626, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Work life balance* secara relatif akan meningkatkan Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh. sebesar 62,6% dengan asumsi variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel *Work life balance* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,6%

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam

model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960 ^a	0,922	0,919	,16587

Berdasarkan dari output data diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,960 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96%, artinya faktor Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan *Work life balance* (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,919, artinya 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan *Work life balance* (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti kepemimpinan, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

4.6.1 Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan *Work life balance* secara serempak terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1 Regression	25,435	3	8,478	308,167	2,723	0,000 ^b
Residual	2,146	78	0,028			
Total	27,580	81				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 308,167 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,723. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (308,167) lebih besar dari F_{table} (2,723). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan *Work life balance* (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

4.6.2 Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kepuasan kerja (X_1)

Pengaruh Kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel *Work life balance* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,233) $> t_{tabel}$ (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,935) $> \text{nilai } t_{tabel}$ (1,991) nilai $-t_{hitung} < \text{nilai } -t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh *Work life balance* (X_3)

Pengaruh *Work life balance* terhadap variabel *Work life balance* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 t_{hitung} (8,817) > dari t_{tabel} (1,991) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh *Work life balance* terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh. Artinya faktor *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Luthfiya Vini Shobihah dan Husnaina Mailisa Safitri (2020) Adhitia Pratama¹ (2022) dan Larastrini (2019) karena variabel Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan *Work life balance* sama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Implikasi penelitian ini yaitu kepuasan kerjak sangat penting bagi karyawan karena jika karyawan merasa puas yang diterimanya maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut. kemudian lingkungan kerja karyawan mempunyai hubungan dengan loyalitas karyawan, semakin baik lingkungan kerja karyawan

maka semakin loyalitas karyawan. Selain itu, *work life balance* karyawan akan berdampak terhadap loyalitas karyawan, karyawan yang dihargai maka akan menjaga dan loyal pada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.
3. *Work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.
4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Vivi Spa Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran karyawan dan pihak Vivi Spa Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Vivi Spa Kota Banda Aceh harus lebih memperhatikan dan peduli pada karyawan, jika perusahaan baik dalam mengelola karyawan maka karyawan pasti akan mempunyai sikap loyalitas dalam bekerja.
2. Diharapkan pihak manajemen Vivi Spa Kota Banda Aceh juga memperhatikan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*

yang selama ini terjadi di perusahaan, seperti lebih peduli terhadap apa yang terjadi di tempat kerja karyawan bawahan, percayadan memberikan kewenangan terhadap bawahan atas pekerjaannya sendiri, lebih menghargai hasil pekerjaan bawahan, dan memiliki integritas yang tinggi, dengan begitu akan tercipta loyalitas karyawan yang tinggi dan secara langsung juga akan mempengaruhi performan dan kinerja karyawan.

3. Diharapkan kepada karyawan Vivi Spa Kota Banda Aceh agar mempunyai sikap loyalitas dalam bekerja, karena loyalitas karyawan merupakan hal yang penting untuk kemajuan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *work life balance* saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. (2013), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku 1*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Almasdi, dan Jusuf Suit. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Syiar Media.
- Amalia (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*
- Arikunto (2016). *Prosedur Penelitian*: Rineka Cipta. Jakarta
- Danang Sunyoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: PT Buku. Seru. Jakarta
- Dhermawan (2014) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6.
- Fathonah dan Utami (2020) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal STIAUB Surakarta Vol 1 No 1*
- Fathoni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gerungan, (2016). *Psikologi Sosial*: Rafika Aditama. Bandung
- Ghozali (2016). *Metode Penelitian*: Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: unri press.
- Kadarwati (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 Juli 2016. Yogyakarta

- Kaswan (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Luthfiya Vini Shobihah dan Husnaina Mailisa Safitri (2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol. 10 No.2 Edisi Jul-Des 2020
- Larastrini (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja*
- Lola dan M. Fahmi. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 2.
- Mamnuaah (2019) “*Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”
- Mangkunegara A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*: rafika Penerbit Rineka Cipta. Bandung
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta
- Nabawi, Rizal. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.
- Nasution, (2016). *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)*.
- Nitisemito, Alex (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah.*: Gava Media. Yogyakarta
- Purnama, Ayu. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.

- Putra (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel*
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins (2018) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Bahasa Indonesia. PTI Indeks, Jakarta
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sirait (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru*
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stanislaus. S. (2017). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Steers, R., dan Porter, L.W. (2013). *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*: Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT Buku Seru. Jakarta
- Sutanto dan Setiawan (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Skripsi. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Wibowo, (2012) *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen dengan Judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Vivi Spa Kota Banda Aceh**”

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2-S2) ☐

5. Penghasilan perbulan a.

- < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

a. Loyalitas Karyawan (Y)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan					
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan					
3	Saya bersedia menambah jam untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan					
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan					

b. Kepuasan Kerja (X_1)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan					
2	pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil					
3	saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan					
4	Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya					
5	Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian					
6	Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja					

c. Lingkungan Kerja (X_2)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang					
2	Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai					
4	Suasana kerja nyaman dan tidak ribut					

d. *Work Life Balance* (X_3)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya					
3	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y							Indikator X1									Indikator X2					Indikator X3			
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3				
1	5	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,67		
2	6	2	1	1	3	2	4	3	4	5	5	4,2	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	2	3,5	4	3	4	3,67			
3	1	2	2	1	2	1	4	5	5	5	5	4,8	3	4	4	4	4	4	3,83	4	4	4	2	3,5	4	5	5	4,67			
4	3	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00			
5	3	2	1	1	3	2	4	5	4	4	5	4,4	2	3	3	4	3	4	3,17	3	3	3	3	3	4	5	4	4,33			
6	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00			
7	2	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	3,8	3	3	4	3	4	3	3,33	3	3	3	2	2,75	4	4	3	3,67			
8	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3,67	4	3	4	3	3,5	4	4	4	4,00			
9	6	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3,4	3	4	4	5	4	5	4,17	4	4	4	2	3,5	4	4	3	3,67			
10	4	2	1	3	4	1	4	4	5	4	4	4,2	3	3	4	3	4	3	3,33	3	4	3	2	3	4	4	5	4,33			
11	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3,8	5	4	2	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	3	4	4	3,67			
12	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3,67	3	4	5	3	3,75	4	4	4	4,00			
13	5	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	3,50	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4,00			
14	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3,83	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00			
15	4	2	1	3	3	1	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	3,5	5	5	5	5,00			
16	3	2	1	1	3	2	5	4	5	4	4	4,4	4	3	4	4	4	4	3,83	3	4	5	3	3,75	5	4	5	4,67			
17	3	2	1	2	2	1	3	3	5	3	5	3,8	4	4	3	5	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	3	3	5	3,67			
18	4	2	1	3	4	1	4	3	4	3	4	3,6	5	3	1	3	4	4	3,33	4	2	4	4	3,5	4	3	4	3,67			
19	5	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3,8	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	3	4	4	3,67			
20	5	2	2	3	3	1	5	4	5	3	4	4,2	2	2	2	2	5	5	3,00	5	5	5	3	4,5	5	4	5	4,67			
21	3	2	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4,67	5	5	5	5	5	4	4	4	4,00			
22	3	2	1	2	3	1	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	2	4	3,67	2	3	4	4	3,25	4	5	5	4,67			
23	4	2	2	4	4	1	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	5	2	4	3,83	4	3	4	4	3,75	4	5	5	4,67			
24	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2,8	4	5	5	5	5	4	4,67	4	4	4	3	3,75	3	2	3	2,67			
25	2	2	1	2	3	1	4	4	3	3	3	3,4	5	5	4	5	4	4	4,50	4	4	3	4	3,75	4	4	3	3,67			
26	5	2	1	3	4	1	4	4	4	4	5	4,2	5	4	5	5	4	4	4,50	5	5	5	4	4,75	4	4	4	4,00			
27	2	2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4,2	4	4	2	2	4	4	3,33	3	4	3	4	3,5	4	4	5	4,33			
28	4	2	1	3	4	1	3	4	4	4	3	3,6	3	3	4	4	2	4	3,33	3	3	4	4	3,5	3	4	4	3,67			
29	6	2	1	4	3	1	4	5	5	4	4	4,4	4	3	4	5	4	4	4,00	2	2	4	5	3,25	4	5	5	4,67			
30	3	2	1	3	3	1	3	5	5	5	4	4,4	5	3	5	5	4	5	4,50	4	3	5	5	4,25	3	5	5	4,33			
31	6	2	2	3	3	1	5	4	4	5	5	4,6	3	5	5	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	5	4	4	4,33			
32	4	2	1	2	3	1	4	4	5	4	4	4,2	5	5	1	5	3	4	3,83	4	3	4	4	3,75	4	4	5	4,33			
33	5	2	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4,67	3	3	5	4	3,75	4	4	4	4,00			
34	2	2	1	3	2	2	4	4	4	5	4	4,2	3	1	3	4	3	4	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00			
35	5	2	2	3	3	1	4	4	4	4	5	4,2	4	2	3	5	3	3	3,33	2	2	3	4	2,75	4	4	4	4,00			
36	5	2	1	3	4	1	5	4	5	5	5	4,8	4	5	4	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	5	4	5	4,67			
37	6	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00			
38	1	2	2	2	2	1	5	5	4	5	4	4,6	5	5	4	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	5	5	4	4,67			
39	3	2	1	3	3	1	4	5	4	4	5	4,4	4	4	4	4	5	5	4,33	4	4	5	5	4,5	4	5	4	4,33			

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y						Indikator X1									Indikator X2					Indikator X3			
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1		C2	C3	C4		D1	D2	D3		
40	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4,17	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4,00		
41	4	2	1	1	3	1	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	5	4	4,17	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00		
42	2	2	1	3	3	2	4	5	5	4	4	4,4	3	4	3	4	5	4	3,83	4	3	4	4	3,75	4	5	5	4,67		
43	4	2	2	2	4	1	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4,75	4	4	5	4,33		
44	6	2	2	3	3	1	5	5	4	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4,67		
45	4	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,17	5	5	5	5	5	4	4	4	4,00		
46	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4,00	5	5	5	5	5	4	4	4	4,00		
47	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2,50	3	3	3	4	3,25	4	4	4	4,00		
48	5	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3,17	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4,00		
49	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	2,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00		
50	4	2	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4,33	4	3	4	3	3,5	5	5	5	5,00		
51	3	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00		
52	3	2	1	2	2	1	4	5	4	3	3	3,8	4	4	4	4	4	5	4,17	3	4	4	4	3,75	4	5	4	4,33		
53	4	2	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3,83	4	4	3	4	3,75	3	3	3	3,00		
54	5	2	1	3	3	1	4	3	4	4	3	3,6	4	3	3	5	4	4	3,83	5	5	5	4	4,75	4	3	4	3,67		
55	5	2	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3,4	4	4	5	5	4	4	4,33	3	4	3	4	3,5	3	4	3	3,33		
56	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	3	4	3	3,33		
57	3	2	1	1	3	1	3	4	3	4	4	3,6	4	4	4	4	2	2	3,33	2	2	2	2	2	3	4	3	3,33		
58	4	2	2	1	4	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,83	3	3	4	3	3,25	3	4	2	3,00		
59	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	3,4	5	3	3	3	4	5	3,83	5	5	4	3	4,25	3	4	3	3,33		
60	2	2	1	1	3	2	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4,33		
61	5	2	1	3	4	2	4	5	4	4	5	4,4	5	4	5	5	2	4	4,17	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4,33		
62	6	2	1	3	3	2	4	5	4	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4,33		
63	1	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4,4	4	3	4	4	4	4	3,83	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4,33		
64	3	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4,2	5	4	3	5	4	4	4,17	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4,33		
65	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4,00		
66	4	2	1	1	3	1	3	4	2	2	3	2,8	5	5	4	5	3	3	4,17	3	3	3	3	3	3	4	2	3,00		
67	2	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4,00		
68	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	3	2,6	5	5	3	4	4	3	4,00	3	3	3	4	3,25	2	3	2	2,33		
69	6	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2,8	5	3	5	5	4	4	4,33	4	3	4	4	3,75	2	3	3	2,67		
70	4	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3	3,6	3	5	5	5	5	4	4,50	5	4	4	4	4,25	3	4	4	3,67		
71	3	2	2	2	2	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	4	5	4,25	5	3	4	4,00		
72	4	2	2	2	4	1	4	3	5	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	5	4	4	3	5	4,00		
73	5	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2,8	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	5	4	4,25	3	3	3	3,00		
74	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00		
75	4	2	1	3	3	2	4	2	4	4	4	3,6	5	5	4	5	5	5	4,83	5	5	5	5	5	4	2	4	3,33		
76	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	2	2	2	2,00		
77	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	5	4	4,25	3	4	3	3,33		
78	4	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	4	4	5	5	5	5,00		
79	5	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2,8	4	4	3	4	4	5	4,00	5	5	5	5	5	2	3	3	2,67		

NO	KARAKTERISTIK						Indikator Y						Indikator X1						Indikator X2						Indikator X3			
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	
80	5	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
81	3	1	1	3	2	2	4	4	3	4	3	3,6	4	5	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	3	3,67
82	3	1	1	2	3	2	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	4	3	4	3,67	4	4	4	4	4	3	4	4	3,67

.....

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	25	30,5	30,5	30,5
	26-31 tahun	9	11,0	11,0	41,5
	32-37 tahun	22	26,8	26,8	68,3
	38-43 tahun	8	9,8	9,8	78,3
	44-50 tahun	15	18,3	18,3	96,3
	> 51 tahun	3	3,7	3,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	5	6,1	6,1	6,1
	Wanita	77	93,9	93,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	67	81,7	81,7	81,7
	Menikah	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	42	51,2	51,2	51,2
	Diploma	27	32,9	32,9	84,1
	Sarjana	6	7,3	7,3	91,5
	Pasca Sarjana	7	8,5	8,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Pendapatan Rata-rata Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	45	54,9	54,9	54,9
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	22	26,8	26,8	81,7
	>Rp. 5.500.000	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	52	63,4	63,4	63,4
	5-10 Tahun	30	36,6	100,0	100,0
	11-15 Tahun				
	15-20Tahun				
	> 20 Tahun				
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Loyalitas Karyawan (Y)

Reponden mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Reponden merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Reponden bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Reponden selalu berusaha untuk berWork Life Balance jujur agar tercapai tujuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	16	19,5	19,5	23,2
	S	50	61,0	61,0	84,1
	SS	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Reponden bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	19	23,2	23,2	25,6
	S	46	56,1	56,1	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kepuasan Kerja (X1)

Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	16	19,5	19,5	25,6
	S	39	47,6	47,6	73,2
	SS	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

pekerjaan yang ditetapkan selalu diimbangi dengan penerimaan gaji yang adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	5	6,1	6,1	7,3
	KS	16	19,5	19,5	26,8
	S	44	53,7	53,7	80,5
	SS	16	19,5	19,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

saya senang dalam bekerja karena adanya kesempatan untuk di promosikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,4	2,4	2,4
	TS	7	8,5	8,5	11,0
	KS	15	18,3	18,3	29,3
	S	43	52,4	52,4	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Kebijakan yang dibuat oleh atasan selalu sesuai dengan harapan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	5	6,1	6,1	12,2
	S	43	52,4	52,4	64,6
	SS	29	35,4	35,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Rekan kerja adalah orang-orang yang ramah dan penuh perhatian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	7	8,5	8,5	14,6
	S	56	68,3	68,3	82,9
	SS	14	17,1	17,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lingkungan kerja yang saya rasakan saat ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	7	8,5	8,5	9,8
	S	58	70,7	70,7	80,5
	SS	16	19,5	19,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Lingkungan Kerja (X2)

Kondisi suasana di tempat kerja bersih dan tenang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,1	6,1	6,1
	KS	16	19,5	19,5	25,6
	S	48	58,5	58,5	84,1
	SS	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	18	22,0	22,0	26,8
	S	48	58,5	58,5	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fasilitas kerja sangat lengkap dan memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	11	13,4	13,4	14,6
	S	52	63,4	63,4	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Suasana kerja nyaman dan tidak ribut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7,3	7,3	7,3
	KS	12	14,6	14,6	22,0
	S	49	59,8	59,8	81,7
	SS	15	18,3	18,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Work Life Balance (X3)

Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	17	20,7	20,7	25,6
	S	49	59,8	59,8	85,4
	SS	12	14,6	14,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,7	3,7	3,7
	KS	11	13,4	13,4	17,1
	S	50	61,0	61,0	78,0
	SS	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	KS	15	18,3	18,3	23,2
	S	43	52,4	52,4	75,6
	SS	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Loyalitas Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	,728	82
A2	4,01	,711	82
A3	3,96	,793	82
A4	3,89	,703	82
A5	3,90	,713	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,77	5,588	,696	,823
A2	15,60	6,071	,552	,859
A3	15,65	5,318	,702	,822
A4	15,72	5,612	,723	,817
A5	15,71	5,617	,706	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,61	8,512	2,918	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		137,902	81	1,702	1,507	,200
Within People	Between Items	1,454	4	,363		
	Residual	78,146	324	,241		
	Total	79,600	328	,243		
Total		217,502	409	,532		

Grand Mean = 3,92

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Kepuasan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	,845	82
B2	3,84	,853	82
B3	3,76	,937	82
B4	4,17	,798	82
B5	3,96	,711	82
B6	4,09	,571	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,77	4,230	,398	,705
B2	11,88	3,837	,528	,629
B3	11,96	3,912	,415	,703
B4	11,55	3,633	,676	,542
B5	19,71	6,654	,540	,787
B6	19,59	7,110	,559	,785

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,72	6,328	2,516	6

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	128,137	81	1,582	5,756	,001
	Residual	7,912	3	2,637		
	Total	111,338	243	,458		
	Total	119,250	246	,485		
Total		247,387	327	,757		

Grand Mean = 3,96

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,84	,761	82
C2	3,83	,734	82
C3	4,06	,635	82
C4	3,89	,786	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19,83	5,946	,704	,747
C2	19,84	6,234	,645	,762
C3	19,61	6,488	,694	,756
C4	19,78	7,087	,342	,835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,67	9,137	3,023	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Within People	123,352	81	1,523	3,435	,005
	Between Items	4,970	5	,994		
	Residual	117,197	405	,289		
	Total	122,167	410	,298		
Total		245,518	491	,500		

Grand Mean = 3,90

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Work Life Balance (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,84	,728	82
D2	4,01	,711	82
D3	3,96	,793	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,98	1,629	,633	,607
D2	7,80	1,863	,498	,756
D3	7,85	1,509	,616	,627

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,82	3,336	1,827	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	90,085	81	1,112	2,297	,104
	Residual	1,268	2	,634		
	Total	44,732	162	,276		
	Total	46,000	164	,280		
Total		136,085	245	,555		

Grand Mean = 3,93

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance (X3), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,16587

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,435	3	8,478	308,167	,000 ^b
	Residual	2,146	78	,028		
	Total	27,580	81			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,355	,216		1,643	,104
	Kepuasan Kerja (X1)	,194	,060	,126	3,233	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,244	,062	,238	3,935	,000
	Work Life Balance (X3)	,626	,071	,662	8,817	,000

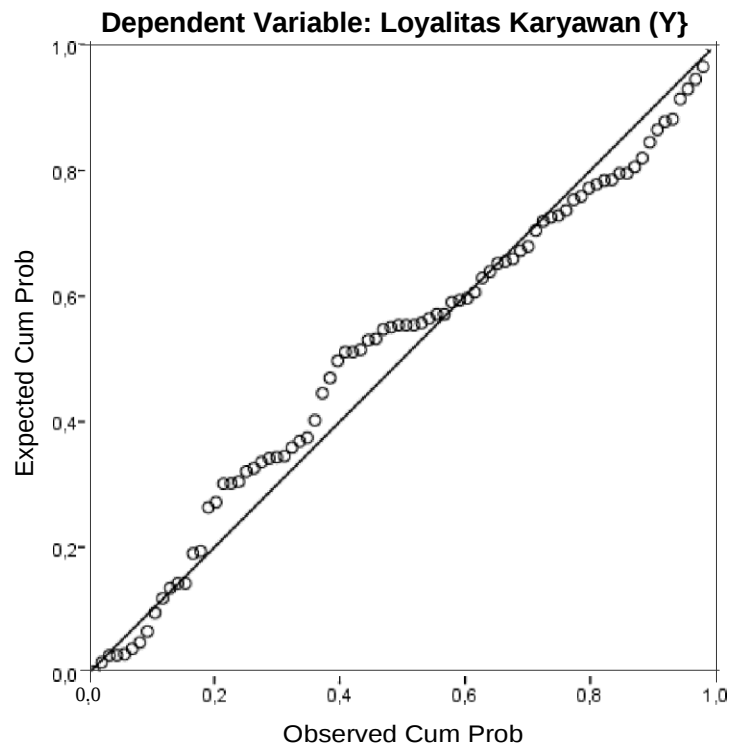
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

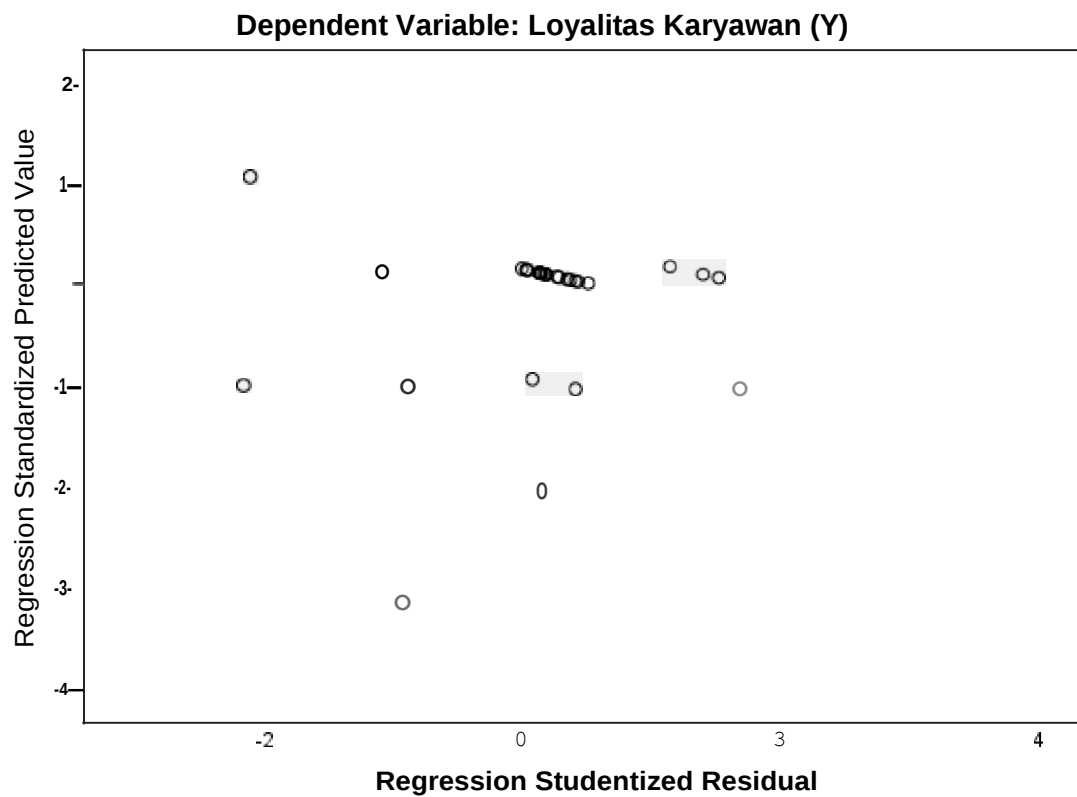
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	,950	1,053
	Lingkungan Kerja (X2)	,971	1,030
	Work Life Balance (X3)	,965	1,036

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel